



INDEPENDENCIA SINDICAL

Diario de Burgos



DIPUTACIÓN DE BURGOS - AFILIADAS SOI

La adaptación del puesto es una gran traba para la reincorporación de personas con secuelas por enfermedad, pero la Diputación facilita el cambio de empleo y la promoción laboral. Págs. 6-7

ANÁLISIS DEL TEJIDO EMPRESARIAL DE BURGOS

El área urbana de Burgos registra un total de 572 empresas dedicadas al sector industrial y sólo 36 aglutinan el 60% de la facturación. Los grandes centros fabriles lideran la producción, la facturación pero también el empleo.

Págs. 8-10



JORNADA DE FORMACIÓN FEBRERO 2025: DESPIDO PARTE II

La revista de SOI-FSC (Sindicato Obrero Independiente/Federación de Sindicatos Católicos)

Puedes encontrarnos en la C/ Federico Olmeda, 7 (09006 Burgos) Tfno. y Fax: 947 27 57 41

Información: info@soi-fsc.es

Presidente: presidente@soi-fsc.es

Vicepresidente y afiliaciones: vicepresidente@soi-fsc.es

Secretaría general: secretaria@soi-fsc.es

Elecciones sindicales: elecciones@soi-fsc.es

Seguridad y salud laboral: ssl@soi-fsc.es

Tesorería: tesoreria@soi-fsc.es

Asesoría jurídica: juridico@soi-fsc.es

Web: www.soi-fsc.es



HORARIO DE ATENCIÓN **AL PÚBLICO**

- DE LUNES A JUEVES: MAÑANAS DE 10.00H A 14:00H
TARDES DE 17:00H A 19:30H
- VIERNES: MAÑANAS DE 10:00H A 14:00
- CONSULTAS TELEFONICAS: 947 27 57 41
- CONSULTAS POR EMAIL: info@soi-fsc.es



INDICE

	PAG.		PAG.
PORTADA	1	CALENDARIO LABORAL 2026	12
CONTACTO E ÍNDICE	2	PYMES DEL PAN, REDUCCION DE JORNADA	12
MARCHA DEL SINDICATO	3	AMPLIACION FLORBÚ	13
LA FEDERACIÓN RESPONDE	4	LA IMPORTANCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	13
ELECCIONES SINDICALES AÑO 2025	5	TRIBUTACIÓN NUEVO SALARIO MINIMO	15
AFILIADAS SOI EN DIPUTACIÓN	6	TIEMPO DE PREVENCIÓN 	16
FÁBRICAS MAS EMPLEO EN BURGOS	8	CONVENIOS PUBLICADOS ENE-FEB 25	17
FÁBRICAS MAYOR FACTURACIÓN BUR	9	JORNADA DE FORMACIÓN	18
CAMPOFRÍO PREMIO A LA EXCELENCIA	10	ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMO (IPC)	19
DESCENSO DE LA RIQUEZA EN BURGOS	11	CONTRAPORTADA SOI	20

!! 31 AÑOS INFORMANDO !!

MARCHA DEL SINDICATO

Procedimientos electorales en los que contamos con representación, tanto los que ya se han celebrado como aquellos que tendrán lugar en los próximos meses.

REFRESCO (Antigua FRIAS NUTRICIÓN)

Recientemente se han celebrado las elecciones parciales en la empresa REFRESCO, anteriormente conocida como FRIAS NUTRICIÓN. En estas elecciones se amplió el número de representantes en el comité de empresa, pasando de 9 a 13 miembros, de los cuales 4 estaban en juego en esta ocasión.

Los resultados no han podido ser más favorables para nuestro sindicato, consolidándonos como la fuerza sindical más votada. Gracias a este respaldo, hemos conseguido 2 nuevos delegados, alcanzando un total de 6 representantes en el comité de empresa.

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a todos los afiliados y simpatizantes de REFRESCO que han depositado su confianza en nosotros y han dado su apoyo al SOI. Asimismo, felicitamos a todo el equipo que ha trabajado incansablemente durante este proceso: Chechu, Jesús, Luis Ángel y Salvador, así como a los nuevos delegados, Berta y Juan Carlos. También queremos reconocer la labor y el compromiso de todos los integrantes de la candidatura, incluyendo a Arturo, Tamara, Leonela y muchos más. ¡Formáis un gran equipo y lo habéis demostrado con creces!

ACEROS Y EQUIPOS S.L.

Nos encontramos en pleno proceso de convocatoria de elecciones sindicales en ACEROS Y EQUIPOS S.L. En la actualidad, el único representante sindical en la empresa es del SOI, y nos complace anunciar que Martín volverá a presentarse con nuestro apoyo.

Para garantizar el correcto desarrollo del proceso electoral, Carlos Temiño será el encargado de coordinar y gestionar todos los preparativos. Trabajaremos con determinación para consolidar nuestra representación y seguir defendiendo los derechos de los trabajadores.

LABORO CASTILLA SERVICES S.L.

En LABORO CASTILLA SERVICES S.L. se ha convocado un nuevo proceso electoral. Durante los últimos cuatro años, la plantilla ha experimentado una reducción significativa, lo que ha llevado a una disminución proporcional en el número de representantes sindicales, pasando de 9 a 5 miembros en el comité de empresa. Estas elecciones están previstas para el mes de abril.

Desde ya, Florentina y todo su equipo están trabajando arduamente en la confección de una candidatura sólida que permita mantener una representación activa y eficaz dentro del comité de empresa.

¡Ánimo, Florentina! Todo nuestro apoyo para ti y tu equipo en este reto.

LA FEDERACIÓN RESPONDE

ELECCIONES SINDICALES.

Durante el último mes se han convocado elecciones sindicales en las siguientes empresas:

- ◆ **AYUNTAMIENTO DE BURGOS - LABORABLES -**
- ◆ **CLINICA SAN JUAN DE DIOS**
- ◆ **LIMPIEZAS CRESPO**
- ◆ **ELECTRIBUR SL**
- ◆ **SEVEO FACILITY MANAGEMENT SAU - UNIVERSIDAD DE BURGOS -**
- ◆ **ACCEM**
- ◆ **CROMA GIO BATTÀ IBERICA S.L**
- ◆ **APLICACIONES INDUSTRIALES DEL SINTERIZADO MEK AISI S.A**
- ◆ **ANGULAS AGUINAGA S.A.U (Parciales)**
- ◆ **NORSOL ELECTRICA S.L**
- ◆ **GRETEDI INDUSTRIAL S.L**
- ◆ **LABORO CASTILLA SERVICIOS S.L**
- ◆ **SELECTIA SERVICIOS AUXILIARES S.L**
- ◆ **TRANSGOURMET IBERICA -MIRANDA DE EBRO-**
- ◆ **INTEGRAL MONTAJES METALICOS S.L**

Enero y febrero de 2025: seguimos en este inicio de año, con elecciones importantes en nuestra ciudad.

Si tienes información o aportaciones sobre estas empresas, no dudes en comunicárnoslo. Nuestro objetivo es conseguir listas y delegados/as para poder formar candidaturas en dichas empresas.

Es responsabilidad de todos unir esfuerzos y trabajar en conjunto para fortalecer el crecimiento de nuestro sindicato.

¡¡¡¡¡ ÁNIMO COMPAÑEROS !!!!!



ELECCIONES SINDICALES AÑO 2025

ACADEMIA NUEVA CASTILLA S.L.	HYPATIA GNC ACCESORIOS S.A.
ACEROS Y EQUIPOS S.L.	IBEROMASK S.L
AGENCIA DE TRANSPORTES BURGOS LOGISTICA S.L.	INSTITUTO DE COMPETITIVIDA EMPRESARIA DE CyL -ICE-
ALCION CANSTING S.L.	ISMEL INDUSTRIAL S.A.
ALIMENTACION LA FLORIDA S.L. BRIVIESCA	JUEGOS BURGALESES S.A.
ALMACENES GONZAR S.A.	JUNTA DE CASTILLA Y LEON -AREA DE SALUD DE BURGOS-
AMVISA, APLICACIONES MECANICAS Y VALBULAS INDUSTRI	LA SALETA CARE (RESIDENCIA COLISEE VILLAGONZALO)
ARASTI BARCA M.A. S.L. BLOQUE TA. ADULTOS	LIMPIEZAS RUBIARAN S.L.
ARCELORMITTAL DISTRIBUCION NORTE	MAPFRE ESPAÑA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS
ARVELOZ LOGISTICA S.L.	MECANICA LASER S.A.U .
ASOCIACION DE PADRES Y MADRES CON DISCA-ASPODEMI	METALFLEX JAM S.L. UNIPERSONAL
BAR PAPAMOSCAS/BAR CAMINO SORIA (AYBUR CERVECERÍAS)	MILARTO S.A
BODEGAS VIÑA VILANO SO. COOPERATIVA	MUEBLES DE COCINA GABANES S.L
BODY AND TRUCK S.L.	NEUMATICOS SOLEDAD S.L
CABILDO METROPOLITANO DE BURGOS	NEWJOVI S.L.
CADENA SER	PJ ESPAÑA PIZZERIAS S.L. -PAPA JHON'S
CAJA DE BURGOS -COLEGIO VIRGEN DE LA ROSA-	REMONDIS AGUA SAU (EDAR MIRANDA DE EBRO)
CAMPOFRIO FOOD GROUP S.A. LA BUREBA	RESIDENCIA EL ACEBO S.L.
CENTRO GERONTOLOGICO DE BURGOS SL	RESIDENCIA NUESTRA SEÑORA DEL PERPEUTO SOCORRO
CINES VAN GOLEN	RESIDENCIA VIRGEN DE LAS VIÑAS
CIRCULO DE LA UNION -CASINO-	SELECTIA SERVICIOS AUXILIARES S.L
CLECE VITAM S.A. -RESIDENCIA PUERTA DE MENA-	SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A.
COMISIONES OBRERAS UNION SINDICAL	SENIOR SERVICIOS INTEGRALES S.A. -RESIDENC.CORTES-
DECIMAS S.L.	SERMUTOSA-RESIDENCIA VALLE DE TOBALINA-
DEGAPOR SA	SEUR GEOPOST S.L.
DIFUSORA BURGOS S.A. CINES VAN GOLEM-	SIDECU S.A. -JOSE LUIS TALAMILLO-
EIFFAGE ENERGIA S.L. (HUBU)	SINTER IBERICA PACKAGING, SAU
ELECNOR, SA (INSTALACIONES PLANTA L'OREAL)	SOLDENE S.A.
ESTACION DE SERVICIO SAN MIGUEL S.L.	STUDENT PROPERTY INCOME S.A.-RESIDENCIA UNI. S. AG
EXCAVACIONES TEMIÑO PEREZ S.A. -TEPESA-	SYNERGYM BURGOS
EXTERNA SERVICIOS S.L.	T.M.M.MIRYAN ESTEBAN Y OTROS S.L.
FACILITA RIO VENA GESTION DE SERVICIOS S.L.U.	TECNIMAN- TEC. DE MANTENIMIENTO C.G. ANTON S.L
FERROVIAL SERVICIOS S.A. -MICHELIN-	TOPIGS NORSVIN ESPAÑA, SLU
FJS ANIMAL BY-PRODUCTS SL	TRANSPORTES TANO S.L. -TJS-
FUNERARIA TANATORIO LA PAZ S.L.	TRANSPORTES, MAQUINARIA Y OBRAS S.A.-TRAMOSA
GOMEZ GROUP METERING SL	TUBOS ARANDA, S.L.
GONZALEZ MOTOR S.L.	VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES S.A. -BRIVIESCA
GRUPAL GRUPO ALIMENTARIO BURGALÉS S.L.	VIMARTIPAL S.L. -EL LAGAR DE MILAGROS-
HOJALDRE Y BOLLERIA RUIZ DE LA PEÑA S.L.	
HORMIGONES GUTIERREZ S.L.	
HOSPITAL ASILO SAN DIONISIO	

Este 2025 comienza con importantes desafíos y elecciones. A continuación, presentamos la lista de elecciones que deberían convocarse este año. Si conoces a personas interesadas o trabajadores que estén dispuestos a formar una candidatura, tu colaboración sería invaluable. Esto nos permitirá seguir fortaleciendo y haciendo crecer nuestro sindicato en este año lleno de oportunidades. **¡Gracias por tu apoyo y compromiso!**

Diario de Burgos

Martes, 11 de febrero de 2025 Número 43101 FUNDADO EL 1 DE ABRIL DE 1890 1.80 €

RENOVABLES ENERGÍAS 23 Planear un parque eólico en el Valle de Losa con 37 kilómetros de cable eléctrico

DÍA DE LA MUJER EN LA CIENCIA La estirpe de burgalesas que lleva la investigación en el ADN continúa 18 FEBRERO 2025

ECONOMÍA | MERCADO DEL TRABAJO

El edadismo arraiga en el paro burgalés y machaca a los mayores de 45 años

6.800 personas en esa franja de edad cobran desempleo y 3.700 subsidio en una provincia con 11.000 residentes sin empleo, según la última EPA del 2025 BURGOS 477

EDUCACIÓN

La UBU ya prepara el arranque de Medicina en la planta 8 del Divino Valles

La primera fase abarcará al menos la mitad del último piso e incluirá aulas, laboratorios, salas para seminarios y una zona administrativa. El proyecto se licitará antes del verano. BURGOS 18

MOVILIDAD

López oculta cómo se recargarán las tarjetas de los autobuses

La empresa morosa Prepay deja de prestar el servicio este fin de semana BURGOS 5

FERROCARRILES

Adif prevé invertir 10 millones en un apartadero en Lerma

PROVINCIA 21

MARTES 11 DE FEBRERO DE 2025 Diario de Burgos

SANIDAD | IMPACTO ECONÓMICO TRAS UNA PATOLOGÍA

EL TRABAJO SÍ ES SALUD

La adaptación del puesto es una gran traba para la reincorporación de personas con secuelas por enfermedad, pero la Diputación facilita el cambio de empleo y la promoción laboral. Así lo narran dos supervivientes del cáncer

C.G.U. | BURGOS

La dificultad para la adaptación de los puestos de trabajo a supervivientes a un cáncer que deja secuelas es una de las grandes críticas de la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC), que aprovecha cualquier oportunidad para destacar un aspecto prioritario en la vida de cualquier persona: la impor-

tancia de poder reinserirse en la sociedad con plenitud tras un proceso oncológico. Ese problema es extensivo a otras enfermedades que generan limitaciones a los afectados, pero dado que el cáncer tiene incidencia creciente, lo más habitual es que la adaptación se pida a causa del tratamiento para un tumor maligno. Así sucede en la Diputación de Burgos, donde el 98% de las ve-

ces que se ha solicitado una adaptación o un cambio de trabajo el origen era cáncer de mama. El portavoz del Sindicato Obrero Independiente (SOI) en la institución, Fernando Oyeda, explica que la Diputación sí ha sido receptiva a esta necesidad y con cada oferta de empleo público «trata» la promoción interna y los denominados «puestos por razones de salud», que casi siempre son «para personal no cua-

lificado y auxiliares de enfermería». En la del 2024, por ejemplo, se crearon 17 puestos de este tipo. «Más que adaptar puestos, la entidad facilita el cambio, porque el porcentaje de personas consideradas «no aptas» es más alto que el de «aptas con limitaciones»», dice Oyeda, matizando que el objetivo de los sindicatos es conseguir que esta «reserva» de empleos pueda ampliarse a categorías más altas, para que la

pérdida de remuneración que puede conllevar el cambio de trabajo no sea tan elevada en algunos casos. «Que un enfermero o un trabajador social cambie a portero conlleva una pérdida económica brutal», dice, por lo que ahora que esta política de «reintegración» está instaurada, trabajan para mejorarla. Dos beneficiarias del cambio y de la promoción cuentan en qué consiste.



María del Mar Rubio - Telefonista

«El trabajo te permite seguir siendo tú; estoy súper agradecida»

Limpiaadora y cuidadora eran las ocupaciones de María del Mar Rubio en la Diputación, hasta que el cáncer de mama entró en su vida y lo cambió todo. «Me diagnosticaron en el 2017, gracias al servicio de prevención de la Diputación, que me salvó la vida», destaca esta mujer, antes de matizar que medio año antes se había hecho una mamografía en la que no había nada. Pero el reconocimiento anual permitió localizar a tiempo un tumor, «que era como una lentillita», pero que ya había afectado a los ganglios del brazo derecho. «Me quitaron sí», cuenta Rubio, que estuvo cerca de dos años de baja. «Pero le quieres hacer la fuerza y quieres volver a ser tú. Y no lo eres», dice, antes de explicar que tenía tantas limitaciones para desempeñar el trabajo de su categoría, que «en el servicio de prevención me declararon no apta para mi puesto».

Al tener metástasis en los ganglios del brazo derecho, el tratamiento conllevó una linfadenectomía, es decir, le quitaron todos los ganglios del brazo. «Tengo dificultades para levantarlo y no tengo fuerza», explica, antes de añadir que también debe prestar más atención a esa extremidad, para evitar una secuela muy frecuente, en la que se re-

tiene líquido y se produce inflamación: «He de tener mucho cuidado para no cortarme, no tener infecciones y no cargar peso, porque se me puede hacer el linfedema». A esto añade migrañas como secuela y un problema en la tórax por la radioterapia. Así que con este cuadro clínico y la declaración de «no apta» para ejercer como limpiaadora la situación laboral se le hubiera complicado, si no fuera porque la Diputación ya contempla estos supuestos y oferta empleos específicos por razones de salud. «Pruebas un examen y te recolocan», dice, matizando que «en principio me pusieron en un sitio en el que también había que limpiar, que yo no podía, así que me pasaron al palacio provincial, de telefonista, en la categoría de ordenanza, portero y conductor». Eso significa que, aunque las más de las veces está de telefonista, puede que le encomienden otras funciones. «Pero estoy súper agradecida, tanto por la prevención como por la oportunidad laboral: te permite seguir siendo tú, que es difícil», afirma. Así que además de agradecerle por el trabajo, afirma que ahora, tras el cáncer, vive con «más calma». Y en buena compañía: «Porque tengo una familia maravillosa».



María Luz Alegre - Cocinera en Fuentes Blancas

«Saber que el trabajo no va a ser un problema te hace sentir mejor»

María Luz Alegre sabe por experiencia lo que es quedarse sin trabajo por haber tenido una baja larga, en su caso, por un cáncer de mama que le diagnosticaron hace una década. «Yo trabajaba como cocinera en un comedor. Se acabó el contrato y no me volvieron a llamar», dice, aclarando que entonces tenía 45 años y una vida por delante. Pero el tratamiento de la enfermedad conllevó que le quitaran los dos pechos y que le quitaran algún ganglio. Después le hicieron la reconstrucción y tuvo que empezar a manejarse de otra manera. «Es que los brazos no quedan igual, te implantan las prótesis debajo del músculo y ahí queda. Así que no puedes coger mucho peso, porque el músculo pierde fuerza. Y es el problema», dice, antes de aclarar que el proceso le provocó «una discapacidad reconocida del 45%».

Así que con esas circunstancias, tuvo que apuntar a la de auxiliar de cocina. «Quedé bien y me llamarán», recuerda, antes de explicar que después optó a un contrato mediante interinidad y, a continuación, se presentó a un examen para optar a un puesto de limpieza adaptado a personas con discapacidad. De esta manera pudo obtener una plaza fija como personal de la Diputación, y lo que más valora Alegre, es la estabilidad también le dio la oportunidad de promocionar dentro de la empresa: hizo un examen para ejercer como cocinera, lo aprobó y está en la residencia de asistidos de Fuentes Blancas. «Yo estoy encantada. He tenido la oportunidad de mejorar, cosa que en la empresa privada no siempre ocurre», afirma, subrayando que «en la Diputación se portan muy bien cuando tienes problemas de salud».

Superado el cáncer, Alegre ha tenido que pasar varias veces por el quirófano como consecuencia del proceso oncológico, pero afirma que, ahora, por fin, puede abordar toda esta parte relativa a la salud sin estrés añadido. «Bastantes problemas tenemos con el nuestro y saber que el trabajo no es uno de ellos te hace sentir mucho mejor», dice, apenas unas horas antes de tener que operarse de nuevo. A la oportunidad de la progresión laboral, Alegre, destaca también el servicio de prevención. «Tenemos una revisión completa y muchas facilidades para poder seguir en activo y con esa tranquilidad de que si estás mal no va a pasar nada», concluye.



CUANDO EL TRABAJO SÍ ES SALUD

La Diputación oferta empleo a personas que sufren secuelas tras una enfermedad. María Luz Alegre, en la foto, superó un cáncer y es cocinera en Fuentes Blancas BURGOS 477



VER AL BURGOS EN LA ROMAREDA SE CONVIERTE EN MISIÓN IMPOSIBLE

EL SAN PABLO SE JUEGA MEDIO ASCENSO DIRECTO EN ESTE MES

Su testimonio y trayectoria nos inspiran a seguir luchando por una mayor inclusión y por condiciones laborales más justas para todos.

En SOI seguimos comprometidos con la mejora de los derechos laborales y la protección de los trabajadores en situaciones de vulnerabilidad. Gracias estos ejemplos reforzamos nuestra convicción de que un entorno de trabajo más humano y accesible es posible y necesario.

A ellas, nuestro más profundo respeto y admiración. Su coraje es un faro de esperanza y nos recuerda cada día la importancia de la lucha colectiva.

Sindicato Obrero Independiente (SOI)



CUANDO EL TRABAJO SÍ ES SALUD

FUENTE: DIARIO DE BURGOS: martes, 11 de febrero de 2025

La adaptación del puesto es una gran traba para la reincorporación de personas con secuelas por enfermedad, pero la Diputación facilita el cambio de empleo y la promoción laboral. Así lo narran dos supervivientes del cáncer

La dificultad para la adaptación de los puestos de trabajo a supervivientes a un cáncer que deja secuelas es una de las grandes críticas de la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC), que aprovecha cualquier oportunidad para destacar un aspecto prioritario en la vida de cualquier persona: la importancia de poder reinsertarse en la sociedad con plenitud tras un proceso oncológico.

Ese problema es extensivo a otras enfermedades que generan limitaciones a los afectados, pero dado que el cáncer tiene incidencia creciente, lo más habitual es que la adaptación se pida a causa del tratamiento para un tumor maligno. Así sucede en la Diputación de Burgos, donde el 98% de las veces que se ha solicitado una adaptación o un cambio de trabajo el origen era cáncer de mama. El portavoz del Sindicato Obrero Independiente (SOI) en la institución, Fernando Ojeda, explica que la Diputación sí ha sido receptiva a esta necesidad y con cada oferta de empleo público «trata» la promoción interna y los denominados «puestos por razones de salud», que casi siempre son «para personal no cualificado y auxiliares de enfermería». En la del 2024, por ejemplo, se crearon 17 puestos de este tipo. «Más que adaptar puestos, la entidad facilita el cambio, porque el porcentaje de personas consideradas 'no aptas' es más alto que el de 'aptas con limitaciones'», dice Ojeda, matizando que el objetivo de los sindicatos es conseguir que esta 'reserva' de empleos pueda ampliarse a categorías más altas, para que la pérdida de remuneración que puede conllevar el cambio de trabajo no sea tan elevada en algunos casos. «Que un enfermero o un trabajador social cambie a portero conlleva una pérdida económica brutal», dice, por lo que ahora que esta política de 'reinserción' está instalada, trabajan para mejorarla.

Dos beneficiadas del cambio y de la promoción cuentan en qué consiste.



Limpiadora y cuidadora eran las ocupaciones de María del Mar Rubio en la Diputación, hasta que el cáncer de mama entró en su vida y lo cambió todo. «Me diagnosticaron en el 2017, gracias al servicio de prevención de la Diputación, que me salvó la vida», destaca esta mujer, antes de matizar que medio año antes se había hecho una mamografía en la que no había nada. Pero el reconocimiento anual permitió localizar a tiempo un tumor, «que era como una lentejita», pero que ya había afectado a los ganglios del brazo derecho. «Me quitaron 28», cuenta Rubio, que estuvo cerca de dos años de baja. «Pero te quieres hacer la fuerte y quieres volver a ser tú. Y no lo eres», dice, antes de explicar que tenía tantas limitaciones para desempeñar el trabajo de su categoría, que «en el servicio de prevención me declararon no apta para mi puesto». Al tener metástasis en los ganglios del brazo derecho, el tratamiento conllevó una linfadenectomía; es decir, le extirparon todos los ganglios del brazo. «Tengo dificultades para levantarlo y no tengo fuerza», explica, antes de añadir que también debe prestar más atención a esa extremidad, para evitar una secuela muy frecuente, en la que se retiene líquido y se produce inflamación: «He de tener mucho cuidado para no cortarme, no tener infecciones y no cargar pesos, porque se me puede hacer el linfedema». A esto añade migrañas como secuela y un problema en la tiroides por la radioterapia.

¿CUÁLES SON LAS FÁBRICAS QUE MÁS EMPLEO GENERAN EN BURGOS? (TRES TIENEN MÁS DE 1.000 TRABAJADORES)

FUENTE: EL CORREO DE BURGOS: lunes, 3 de febrero de 2025

42 plantas generan el 68% del empleo industrial en el área urbana de Burgos que asciende a 20.533 burgaleses.



El potencial industrial de Burgos está detrás de sus buenos datos de empleo. Es un sector que, en el área urbana de Burgos, genera 20.533 puestos de trabajo. El 68% de todo ese empleo lo promueven 42 plantas que son las que tienen más de cien trabajadores. Un peso industrial el de Burgos que nació con el Polo de Promoción y Desarrollo Industrial con el que arrancaron 30 de las factorías que siguen en funcionamiento y están en las listas de compañías que más emplean y que más facturan.

Campofrío, que lidera el ranking de empresas que más ingresos tiene en el área urbana de Burgos, también está en cabeza de las empresas que más empleos generan. 1.727 según el informe de Gonzalo Andrés para Fundación Caja de Burgos. Tres son las compañías que superan el millar de empleados: a la empresa de alimentación le acompañan Bridgestone con 1.455 empleados y Antolin con 1.444. Por detrás están seis compañías con más de 500 obreros pero que no llegan al millar. Son Benteler con 751, L'Oreal con 609 y Pepsico con 550.

Con más de 200 trabajadores operan 19 fábricas entre las que se encuentran Nicolas Correa y Copru con más de 400; Lear, Ubisa, Cerámicas Gala, ABB (Asti) y Clarios. Más de 200 son Rheinmetall Expal Munitions, Verallia, Constantia Tobepal, Ferroli, Kronospan, y Gonvarri.

El mayor rango está por encima de los 100 operarios donde se encuentran 22 factorías que operan en el Área Urbana de Burgos y que generan entre todas 3.427 puestos de trabajo que son prácticamente los mismos que crean las dos primeras de la lista.

El ranking de empresas con más de un centenar de trabajadores arranca con:

Frías Nutrición (194), GAP (189), Casple (184), Moncor 2000 (178), Mahou-San Miguel (177), Gambastar (170), Adisseo (169), Lennox (163), Fábrica Nacional de Moneda y Timbre (160), Skretting (157), Smurfit Westrock (156), Flor de Burgos (150), Edscha (150), Hiperbaric (146), Eurofrits (142), Grupo Komtes (140), Mantequerías Arias (128), Angulas Aguinaga (120), Heimbach Ibérica (117), Uvesa (114), Ormazabal (113), Pierre Guerin (110) y cierra la lista Forjados Rubiera (100).

El resto del empleo que genera el sector industrial en el área urbana de Burgos parte de las pequeñas y medianas empresas de Burgos. El 32% del empleo lo generan estos pequeños negocios que suponen el 90% del total de las empresas pero que dependen de las grandes compañías.

ESTAS SON LAS EMPRESAS DEL ÁREA INDUSTRIAL DE BURGOS QUE MÁS FACTURAN

FUENTE: EL CORREO DE BURGOS: lunes, 3 de febrero de 2025

Solo son 36 las factorías que operan en Burgos y su alfoz que tienen mas de 30 millones de euros de ingresos por explotación

El área urbana de Burgos registra un total de 572 empresas dedicadas al sector industrial y sólo 36 aglutinan el 60% de la facturación. Los grandes centros fabriles lideran la producción, la facturación pero también el empleo. Se observa, según el estudio 'La industria en el área urbana de Burgos' de Gonzalo Andrés publicado por Fundación Caja de Burgos el peso de estas grandes industrias se ha incrementado un 5% en los últimos años. «Cada vez es más acusada la dependencia de estas empresas en la estructura productiva local», señala el estudio.

Por nivel de producción, son 36 las compañías que presentan ingresos de explotación por encima de los 30 millones de euros al año, según las cifras recabadas hasta 2023. El resto, el 90% del censo industrial, está compuesto por pymes que generan el 40% de los ingresos por explotación.

La lista de empresas industriales con mayor facturación está encabezada por Campofrio. La empresa dedicada a la fabricación de productos de alimentación cuenta con 892 millones de euros de ingresos por explotación, según las cifras recogidas por el informe de Caja Burgos en base a las cifras públicas de los años 2022 y 2023.

Por encima de los 300 millones de facturación hay siete factorías más que operan en Burgos. En segunda posición esta la fábrica de productos de acero Gonvarri que genera 650 millones de euros de facturación. En tercer lugar se sitúa Bridgestone, la empresa de fabricación de neumáticos alcanza los 498 millones de euros de ingresos por explotación.

Grupo Antolín y Adiseo también están por encima de los 400 millones de euros de volumen de facturación. La empresa de componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor se sitúa en cuarto lugar con 490,18 millones de euros de ingresos por su actividad, seguida por la planta de productos químicos ubicada en Villalonquén que alcanza los 423,11 millones.

Cinco fábricas están por encima de los 200 millones de facturación. Son Rheinmetall Expal Munitions de Páramo de Masa (398 millones), la compañía de producción de perfumes y cosméticos L'Oreal (339 millones) y la empresa de tableros de madera Kronospan (316,86 millones). Cierran esta privilegiada lista la cervecera Mahou-San Miguel con 212,7 millones y la empresa de componentes y piezas de vehículos Benteler con 200 millones.

Ocho factorías ingresan más de 100 millones por la comercialización de sus productos. Son Verallia (174,12 millones) dedicada a la producción de botellas de vidrio, la empresa de envases de plástico Constantia Tobepal, 162 millones, el fabricante de cadenas, alambre y muelles Ubisa (145 millones), la factoría de pienso para animales de granja Skretting (137,64 millones), el centro de producción de componentes y piezas para vehículos de motor Lear (112,52 millones), la producción de máquinas para trabajar el metal Nicolás Correa (109,9) y la empresa de alimentos del mar Gambastar (106,78 millones).

Por debajo de los cien millones hay una gran variedad de factorías lo que evidencia la diversidad del empresariado burgalés. Desde electrodomésticos Ferroli (96,74 millones); alimentación Frías (86,91), Eurofrits (83,92), Uvesa (69,4), Flor de Burgos (64,49), Angulas Aguinaga (57,64) automoción como Grupo Cropu (56,6), Casple (55,1); laminación en frío Teczone (82,06); fabricación de pilas y acumuladores Clarios (79,4), robótica como ABB (Asti) (58,2), embalaje de cartón Smurfit Westrock (43,2), fabricante de herramientas Edscha (42,88), refrigeración no doméstica que fabrica Lennox (42,32), sanitarios cerámicos de Gala (38,37), la fabricación de placas, hojas, tubos y perfiles de plástico de Vekaplast (35,1), fundición de metales no férreos del Grupo de Aluminios de Precisión, GAP, (34,3) y la fabricación de sistemas de protección contra incendios del Grupo Komtes que cierra la lista con 32,6 millones de euros. Precisamente esa diversificación industrial es uno de los puntos fuertes que remarca el informe de 'La Industria Urbana de Burgos'. La actividad productiva está dividida en 15 ramas de actividad productiva donde alimentación, química, automoción y productos metálicos son mayoría y preocupa la baja presencia de empresas de intensidad tecnológica alta.

LA FÁBRICA DE CAMPOFRÍO EN BURGOS, PRIMERA CÁRNICA EN EUROPA EN CONSEGUIR EN EL PREMIO A LA EXCELENCIA TPM

FUENTE: EL CASTILLAYLEONECONOMICA.ES: jueves, 6 de febrero de 2025

El centro productivo La Bureba de Campofrío, perteneciente al grupo Sigma y ubicado en Burgos, ha recibido el Premio a la Excelencia en Mantenimiento Productivo Total (TPM), convirtiéndose en la primera fábrica en Europa del sector cárnico en obtener este prestigioso reconocimiento, que refuerza el compromiso del grupo con la excelencia operativa. Impulsado por el Japan Institute of Plant Maintenance (JIPM), organismo creador de esta metodología, TPM es un modelo que fomenta la cultura de la mejora continua en las operaciones, promueve la máxima eficiencia de los procesos productivos y refuerza los sistemas de control en toda la cadena de valor, con el objetivo final de alcanzar cero accidentes, defectos, averías, microparos y desperdicios.

Este exigente programa requiere una disciplina de trabajo para ir consiguiendo hitos de manera progresiva y sostenida, que son evaluados por el JIPM a través de rigurosas auditorías. "Esta metodología ha supuesto un cambio cultural en todos los trabajadores de nuestra operativa, al fomentar la participación y el compromiso total hacia los resultados del negocio, independientemente de sus áreas o funciones", explica Luis Alberto Sanz, director de La Bureba. "Por ello, es un orgullo añadido haber conseguido este premio que, de forma especial, reconoce la entrega del gran equipo humano que forma parte de La Bureba".

Siguiendo el camino iniciado por Sigma en México, junto al centro de producción burgalés donde se fabrican productos cárnicos cocidos y embutidos de marcas tan emblemáticas como Campofrío, Navidul y Revilla, el grupo ha ido incorporando el programa TPM en otras 10 factorías de España, Francia, Portugal y Benelux. La Bureba inició el programa piloto de TPM en 2018 en el área de loncheados, donde sus equipos demostraron su efectividad. Después de un exitoso periodo de prueba, año y medio más tarde, la planta lanzó oficialmente el TPM en todas sus operaciones. Con 2 rigurosas auditorías, la última en enero de 2025, las instalaciones burgalesas de Sigma han conseguido el reconocimiento TPM Excelencia, que acredita la implantación correcta de esta metodología en sus formas de trabajo y reconoce los logros alcanzados.

BURGOS DEJÓ DE SER EN 2022 LA PROVINCIA MÁS RICA DE CASTILLA Y LEÓN

FUENTE: BURGOS CONECTA: jueves, 13 de febrero de 2025

Los datos estadísticos son interpretables, sí, pero dibujan un escenario incontestable: la economía de Burgos sigue siendo un referente, pero pierde peso respecto a sus vecinos. Esa es la tendencia que dibujan tanto los datos del INE como los de Eurostat, que reflejan que la economía burgalesa continúa creciendo, pero no al mismo ritmo que la del resto.

De hecho, lejos de recuperar el terreno perdido en 2020 con motivo de la covid-19, la tendencia parece haberse consolidado en los últimos ejercicios.

Así, de acuerdo al informe de convergencia económica elaborado por la Junta de Castilla y León en base a los datos de Eurostat, la provincia de Burgos cerró el ejercicio de 2022 con un PIB per cápita (en paridad de poder de compra) de 33.200 euros, lo que supone un significativo avance del 6% respecto a los datos del ejercicio anterior, pero no lo suficiente como para recuperar convergencia perdida con la UE.

Hasta 2019, la economía de Burgos presentaba un PIB per cápita por encima de la media europea. Todo cambió, no obstante, en 2020, cuando el PIB per cápita de Burgos retrocedió un 11,5% hasta los 28.400 euros.

Esa drástica caída fue muchísimo más fuerte que la registrada en el conjunto de la Unión Europea, lo que hizo que, por primera vez en la historia, el PIB per cápita de Burgos fuera inferior a la media europea al cierre de ese ejercicio.

Una circunstancia que se corrigió muy tímidamente al año siguiente, cuando el PIB per cápita avanzó un 9,1% en la provincia. No obstante, y a pesar de ese incremento, superior a la media de la UE, la economía burgalesa se mantuvo aún lejos del índice de convergencia.

¿Y qué pasó en 2022? Pues algo parecido. El PIB per cápita de Burgos volvió a crecer durante ese ejercicio, último con datos provinciales, pero de nuevo con menor intensidad que en el conjunto de la Unión y el índice de convergencia cayó en dos puntos, del 94% al 92%.

	PIB per cápita 2022 (€)	Evolución 2000 -2022 (%)
ÁVILA	24 100	71
BURGOS	33 200	66
LEÓN	28 700	94
PALENCIA	32 400	98
SALAMANCA	28 900	105
SEGOVIA	28 400	60
SORIA	34 800	97
VALLADOLID	32 200	79
ZAMORA	26 600	115
CYL	30 100	85
ESPAÑA	31 600	77
UE-27 (DESDE 2020)	36 000	96

de la Iglesia • Fuente: Eurostat

De esta forma, Burgos acumula tres ejercicios por debajo del índice de convergencia, una circunstancia que no es sino el resultado de un proceso que se inició a principios de siglo. En el año 2000, el PIB per cápita de Burgos era de 20.000 euros, un 9% por encima de la media de la UE, una diferencia se disparó hasta el 14% en los años siguientes. Sin embargo, desde entonces, la línea es claramente descendente.

De hecho, Burgos es la provincia de la comunidad que más convergencia económica ha perdido con respecto a la Unión desde el año 2000 y la única que retrocedió en términos relativos en 2022.

Es más, ese año, por primera vez en la historia, Burgos perdió el liderato en Castilla y León en detrimento de Soria, cuyo PIB per cápita avanzó un 11,1% hasta los 34.800 euros.

CALENDARIO LABORAL DE 2026: ESTOS SON LOS FESTIVOS Y PUENTES EN CASTILLA Y LEÓN

FUENTE: BURGOSCONECTA: jueves, 6 de febrero de 2025

Los días 1 de noviembre y 6 de diciembre se trasladarán al lunes al caer en domingo

Aprobado por unanimidad en el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León el calendario laboral de 2026 que pasa el 1 de noviembre y el 6 de diciembre a los lunes siguientes, es decir, al 2 de noviembre y 7 de diciembre, fija el 23 de abril como fiesta de Castilla y León y el 2 de abril como Jueves Santo.

La reunión del Consejo Regional formado por representantes de la Junta, de las organizaciones empresariales y de los sindicatos han cerrado este calendario de forma unánime que ahora deberá ser aprobado en el Consejo de Gobierno de la Administración regional y posteriormente publicado en el Boletín Oficial de Castilla y León (Bocyl). Según han informado a Europa Press, en la reunión se han determinado como fiestas de la comunidad el 23 de abril, fiesta de la Comunidad, y el 2 de abril, jueves Santo. Por otra parte, el 1 de noviembre y 6 de diciembre se trasladarán a los lunes 2 de noviembre y 7 de diciembre.

LAS 90 PYMES DE PAN, EN JAQUE POR LA JORNADA LABORAL

FUENTE: DIARIO DE BURGOS: lunes, 10 de febrero de 2025

El sector empresarial más afectado por la reducción de jornada en Burgos lamenta que el Gobierno les obligue a bajar la producción de pan porque no tienen plantilla para sus hornos

La jornada laboral en un obrador industrial de pan comienza al filo de la medianoche y termina sobre las 9:30 horas de la mañana. En ese periodo de tiempo van incorporándose en diferentes turnos los amasadores, los entabladores y los horneros, cuyo número depende del tamaño de la industria (hay casos en que uno solo hace todo). En pleno invierno, con temperaturas bajo cero en el exterior, puede parecer un trabajo hasta agradable, pero llenar los hornos todas las noches del año en tiempo, forma y calidad es muy duro y muy sacrificado.

En Burgos, la gran mayoría de panaderías son empresas familiares pequeñas, algunas de ellas centenarias, y su número ha ido descendiendo -sin posibilidad alguna de renovación- a media que se han ido jubilandos los panaderos o desapareciendo la población que compraba las barras o las hogazas en el mundo rural y también en el urbano.

Entre la masa de harina informe y el pan recién hecho transcurren 4 horas de trabajos, tiempo que forma parte de una jornada laboral media anual pactada en el sector de 1.818 horas, que se extienden a todos los días de la semana (salvo la Navidad y el Año Nuevo) y que, de aplicarse definitivamente la reducción de las 35 horas y media aprobada por el Gobierno, habrá que restarle 106 horas, el equivalente a casi 15 días laborables y sin merma de los salarios.

El impacto de este cambio es especialmente notorio en la industria panadera tradicional, para sus casi 90 empresas y también para sus cerca de 430 trabajadores. Ellos son los más afectados en Burgos, aunque también se exigirán ajustes significativos en sectores como el del comercio (82 horas menos al año) o el agropecuario (78 horas menos), entre otros.

LA NUEVA FÁBRICA DE FLORBÚ EXPORTARÁ A LOS CINCO CONTINENTES

FUENTE: DIARIO DE BURGOS: domingo, 16 de febrero de 2025

El objetivo de la galletera familiar es que la factoría, en la que están invirtiendo 20 millones de euros y que creará una veintena de empleos en una primera fase, arranque su actividad en enero de 2026

La Flor Burgalesa (Florbú) está inmersa en el proyecto más ambicioso de sus 77 años de historia. La empresa de la familia Pérez afronta la ejecución de una inversión de 20 millones de euros para ampliar sus instalaciones en el polígono de Villalonquéjar con una nueva fábrica aledaña a la actual, que le consolidará y reforzará como la tercera mayor galletera de España de capital nacional. El objetivo es que la nueva planta entre en funcionamiento en enero del próximo año y que en una primera fase genere en torno a 20 puestos de trabajo, que se sumarán a los 180 con los que cuenta Florbu en la actualidad.

Florbú cerró el pasado año con una facturación de 41 millones de euros, lo que supone un crecimiento del 14% con respecto al año precedente y duplicar los números en cuatro años. Ha dado el salto del pequeño comercio de proximidad a las grandes cadenas de distribución nacional, a la fabricación para terceros, para la hostelería, entre otros. A ello suma clientes en más de 40 países.

El proyecto de ampliación cuaja toda esta evolución, aunque no es nuevo. Nació en febrero de 2020 y ha sufrido cambios y adaptaciones a las circunstancias de cada momento, que no han sido pocas y complejas.

LA IMPORTANCIA DE UN PLAN DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS: UN COMPROMISO CON LA EQUIDAD LABORAL

FUENTE: BURGOSCONECTA: lunes, 27 de enero de 2025

En un mundo empresarial cada vez más diverso e inclusivo, la implementación de un Plan de Igualdad se ha convertido en una necesidad imperante para garantizar un ambiente laboral justo y equitativo

Este tipo de plan no solo es una herramienta para cumplir con la normativa vigente, sino que también representa un compromiso real con la equidad de género y el respeto hacia toda la plantilla.

¿Qué es un Plan de Igualdad?

Un Plan de Igualdad es un conjunto de medidas y estrategias diseñadas para promover la equidad entre hombres y mujeres en el entorno laboral. Su objetivo principal es asegurar que todas las personas trabajadoras de la empresa tengan las mismas oportunidades de desarrollo, remuneración y promoción, erradicando cualquier forma de discriminación laboral y de género. La integración de la perspectiva de género en todas las políticas y niveles de la empresa es fundamental para lograr un cambio significativo y duradero.



Desde 2020, la legislación ha establecido la obligación de que todas las empresas con una plantilla de 150 empleados o más desarrollen un Plan de Igualdad. Esta obligación se amplió en 2021 a empresas con más de 100 trabajadores y, finalmente, se ajustó en 2022 para incluir a aquellas con 50 personas en plantilla o más. Esto significa que, hoy en día, todas las empresas de este tamaño deben implementar un Plan de Igualdad, convirtiéndose en un instrumento clave para la promoción de la igualdad de género y la eliminación de las brechas existentes en el ámbito laboral.

El Plan de Igualdad para aquellas empresas que superan los 50 trabajadores, es obligatorio y que, aunque el incumplimiento conlleva sanción, también hay que destacar que las empresas obligadas que no celebren el mismo podrán verse limitadas para acceder a licitaciones, subvenciones y aplicación de bonificaciones, siendo ya un requisito imprescindible para el acceso a las mismas.

Beneficios de implantar un Plan de Igualdad

Son múltiples y van más allá del mero cumplimiento normativo. En primer lugar, la implementación de estas políticas contribuye a la optimización de la productividad laboral. Un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso se traduce en una mayor satisfacción y motivación del personal, lo que a su vez mejora el rendimiento general de la empresa.

Las empresas que demuestran un compromiso genuino con la igualdad de oportunidades son más atractivas para los profesionales, especialmente para aquellos que valoran la diversidad y la inclusión en su lugar de trabajo. Esto no solo mejora la imagen externa de la empresa, sino que también fortalece su cultura organizacional interna.

Promoción de la diversidad en la empresa

La diversidad de perspectivas y experiencias enriquece el proceso de toma de decisiones y potencia la innovación. Las empresas que fomentan un entorno diverso son más capaces de adaptarse a los cambios del mercado y de responder a las necesidades de sus clientes de manera efectiva.

Por último, la implementación de un Plan de Igualdad también puede contribuir a la reducción del absentismo laboral y a la mejora del ambiente laboral en general. Al abordar las desigualdades y promover un clima de respeto y colaboración, se crea un entorno donde toda la plantilla se siente valorada y motivada para contribuir al éxito de la empresa.

Contar con un Plan de Igualdad no solo es una obligación legal para muchas empresas, sino que también es una inversión en el futuro de la organización. Al promover la equidad y la inclusión, las empresas no solo cumplen con su responsabilidad social, sino que también se posicionan como líderes en un mercado cada vez más competitivo y consciente de la importancia de la diversidad.

No tener un Plan de Igualdad está sancionado

Según el régimen de infracciones y sanciones de la LISOS las empresas que no tengan un Plan de Igualdad podrían enfrentarse a multas de entre 626 y 6.250 euros.

Si la Inspección de trabajo o Autoridad Laboral ya ha avisado a la empresa de su obligación de disponer del Plan el importe sería más elevado y estaría oscilando entre los 6.251 y los 225.018 €.



EL 20% DE LOS PERCEPTORES DEL SMI DEBERÁN TRIBUTAR EN EL IRPF

FUENTE: DIARIO DE BURGOS: viernes, 14 de febrero de 2025

La titular de Hacienda, María Jesús Montero, asegura que se debe "acomodar la fiscalidad" a la subida del salario mínimo y afirma que la ministra de Trabajo y la vicepresidenta segunda, Yolanda Díaz, es conocedora del informe del Comité de Expertos

La vicepresidenta primera del Gobierno y ministra de Hacienda, María Jesús Montero, ha asegurado este viernes que la tributación en el IRPF de los perceptores del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) afectará solo al 20 % de los mismos y ha añadido que, a su juicio, se debe "acomodar la fiscalidad" a la subida del SMI.

En rueda de prensa en Sevilla, tras reunirse con la secretaria general de CCOO de Andalucía, Nuria López, la vicepresidenta ha dicho que esta propuesta está incluida en el trabajo del Comité de Expertos creado para tal fin; y ha agregado que la vicepresidenta segunda, Yolanda Díaz, es conocedora de dicho informe.

Sumar, con la vicepresidenta Yolanda Díaz a la cabeza, pidió ayer al Ministerio de Hacienda que aclarara "de una vez" cuál es su posición definitiva sobre la tributación del SMI, convocar una reunión para negociar y rectificara su decisión inicial.

Preguntada por estas discrepancias, la ministra ha respondido que el proyecto del Gobierno de coalición "es más sólido que las puntuales discrepancias en determinadas materias". Ha dejado claro que "hay Gobierno de coalición para rato", pese a que "algunos" -en alusión al PP- quieren que "se pite el final del partido".

"Este Gobierno va a agotar la legislatura y, sin duda, con su socio de Gobierno", ha recalcado Montero, quien ha afirmado que desconoce "cuándo se enteró" Yolanda Díaz de esta propuesta de tributación, pero ha insistido en que no desea "crear polémica" con ella, por lo que ha expresado su "respeto" por las palabras de su compañera.

Montero, que ha reiterado que en este asunto lo más importante es hacer "pedagogía", ha dicho que una tributación progresiva y justa es la base del mantenimiento del Estado del bienestar. Ha recordado que el Gobierno de Pedro Sánchez ha subido el SMI un 61 por ciento en siete años, lo que supone pasar de 735 a los 1.184 euros mensuales en catorce pagas.

Ha recalcado que, cuando se habla de subir el SMI, se habla de "cumplir" con la Carta Social Europea; y ha agregado que se está hablando de un sueldo "digno" para las familias con más necesidades y no de una renta de "subsistencia", que es como se podría definir el salario de 735 euros que suponía en la etapa de los gobiernos del PP.

En esta pretendida intención pedagógica, Montero ha indicado que España es uno de los países que cuenta con menor tributación de la OCDE y de Europa; y ha recordado que los salarios de 1.184 euros "ya tributaban" en el IRPF en 2024, por lo que ha pedido que se haga un debate sobre el SMI "fuera del populismo". "Es justo, desde mi punto de vista que si, el año pasado, esta renta (1.184 euros) pagaba impuesto, y nadie pensó que el sistema fiscal no era justo", ahora suceda lo mismo ha subrayado Montero.

Además, según la vicepresidenta primera, solo el 20 % de los perceptores del SMI tendrán que tributar al 1,6 % y serán principalmente rentas sin cargas familiares.

TIEMPO DE PREVENCIÓN



Desde el sindicato SOI, queremos expresar nuestras más sinceras condolencias y enviar un fuerte abrazo a la familia de la víctima. Nos entristece profundamente que, a sus 64 años, esta persona aún tuviera que desempeñar un trabajo tan exigente como el de la construcción.

Este trágico suceso reabre un debate urgente: la necesidad de establecer la jubilación anticipada en sectores donde las condiciones laborales implican un desgaste físico significativo, difícil de sobrellevar a edades avanzadas. La construcción es un claro ejemplo de ello, ya que sus trabajadores no solo enfrentan un esfuerzo físico diario considerable, sino que también están expuestos a elevados riesgos laborales.

MUERE AL CAER DESDE 3 METROS DE ALTURA EN UNA OBRA EN LLANILLO

FUENTE: DIARIO DE BURGOS: martes, 18 de febrero de 2025

La víctima, un trabajador de 64 años de Aguilar de Campoo, ha quedado inconsciente tras el accidente laboral sufrido en la localidad burgalesa.

El personal sanitario ha confirmado su fallecimiento en el lugar

Un albañil de 64 años natural de Aguilar de Campoo ha fallecido este martes en Burgos al caerse desde una altura de 3 metros cuando trabajaba en una obra en la localidad burgalesa de Llanillo de Valdelucio. La víctima ha quedado inconsciente tras el golpe sufrido y el personal sanitario ha confirmado posteriormente en el lugar su fallecimiento.

Una llamada recibida a las 12:53 horas en la sala del centro de emergencias Castilla y León 1-1-2 informaba de un accidente laboral ocurrido en la travesía Carretera Dos, en Llanillo, donde un trabajador había sufrido una caída de unos tres metros en una obra y se encontraba inconsciente.



El trágico suceso ha ocurrido en la localidad burgalesa de Llanillo de Valdelucio. - Foto: Luis López Araico

Conocidos los hechos, la sala de operaciones del 1-1-2 avisaba del incidente a la Guardia Civil (COS) de Burgos y a Emergencias Sanitarias - Sacyl, que enviaba un helicóptero medicalizado, un equipo médico de Aguilar de Campoo y una ambulancia soporte vital básico.

CONVENIOS PUBLICADOS EN EL ÚLTIMO MES

Sector, Empresa u Organismo	Contenido	Fecha Resolución	Fecha Publicación
Sector de Notarios/notarias y personal empleado	Revisión salarial para el año 2025 del III Convenio Colectivo estatal. Cód. de Convenio: 99018195012010	27-01-24	05-02-24
Sector de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos	Tablas salariales de 2024 y abono de paga única para el personal de niveles no concertados y personal de administración y servicios, complemento adicional temporal al personal de administración y servicios, y actualización del complemento de salidas con permocta del VII Convenio Colectivo. Cód. de Convenio: 99008725011994	27-01-24	06-02-24
Unidad Editorial Información Deportiva, SL	Convenio Colectivo. Cód. de Convenio: 90017492012009	27-01-25	07-02-25
Banco de España	Convenio Colectivo para los años 2023-2024. Cód. de Convenio: 90000622011981	30-01-25	07-02-25
Nestlé España, SA, oficinas descentralizadas	Convenio Colectivo. Cód. de Convenio: 90104801012024	30-01-25	12-02-25
Sector de la Construcción	Acuerdo de modificación del VII Convenio Colectivo general. Cód. de Convenio: 99005585011900	30-01-25	12-02-25
Renault España, SA	Acuerdo de prórroga del Convenio Colectivo. Cód. de Convenio: 90002092011981	30-01-25	12-02-25
Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU; v Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU	Acuerdo de modificación del III Convenio Colectivo. Cód. de Convenio: 90100303012015	30-01-25	12-02-25
Grupo Supermercados Carrefour (Supermercados Champion, SA, Grup Supeco-Maxor, SL, Supersol Spain, SLU, y Superdistribución Ceuta, SLU)	Acuerdo sobre incrementos salariales para los años 2024-2025 del Convenio Colectivo. Cód. de Convenio: 90016103012006	30-01-25	12-02-25



BURGOS

BOP

Sector, Empresa u Organismo	Contenido	Fecha Resolución	Fecha Publicación
Grupo Antolín Eurotrim, SA	Convenio Colectivo para los años 2024-2027. Cód. de Convenio: 09001182012001	24-01-25	06-02-25
Galletas Angulo, SA	Convenio Colectivo para los años 2024-2026. Cód. de Convenio: 09100472012025	24-01-25	07-02-25
Sector de Industria Elaboradora, Almacenistas y Distribuidores de Vinos, Cervezas, Licores y otras Bebidas Espirituosas	Revisión Salarial para los años 2024-2025 del Convenio Colectivo. Cód. de Convenio: 09000395011981	27-01-25	10-02-25
Sector de Obradores y Despachos de Confitería, Pastelería, Repostería, Bollería y Repostería Industrial	Tablas Salariales para el año 2025 del Convenio Colectivo. Cód. de Convenio: 09000485011982	28-01-25	10-02-25

JORNADA DE FORMACIÓN FEBRERO 2025: CAUSAS DE EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS PARTE 2

FUENTE: LEFEBVRE

Continuamos con la formación de los despidos, en la jornada del 21 de febrero de 2025 vamos a avanzar en la materia, abordando nuevas causas de extinción del contrato, como:

Muerte del trabajador: El fallecimiento pone fin al contrato y los salarios pendientes deben abonarse a los herederos. Si el fallecimiento es por accidente laboral o enfermedad profesional, puede haber indemnización y recargos. Existen dudas sobre la indemnización obligatoria de 15 días de salario en caso de muerte por contingencias comunes. Si el trabajador fallece tras un despido declarado improcedente, los herederos reciben la indemnización correspondiente.

Incapacidad Permanente (IP): La declaración firme de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total extingue el contrato. Sin embargo, el TJUE ha determinado que la empresa debe realizar ajustes razonables antes de despedir a un trabajador con IP total. Si la incapacidad es parcial, no extingue el contrato. Anteriormente, la resolución de IP suspendía el contrato hasta 2 años en caso de posible recuperación.

Jubilación del trabajador: La jubilación extingue el contrato salvo que sea compatible con el empleo. Es voluntaria y no requiere formalidad específica.

Muerte, IP o jubilación del empresario: Extingue los contratos de los trabajadores si los herederos no continúan el negocio. Los trabajadores en este caso tienen derecho a una indemnización que corresponde a un mes de salario.

El despido objetivo es una forma de extinción del contrato de trabajo que se produce por causas justificadas, ajenas a la voluntad del empresario o del trabajador. Se diferencia del despido disciplinario en que no se basa en un incumplimiento grave del trabajador, sino en razones objetivas que pueden hacer inviable la continuidad de la relación laboral.

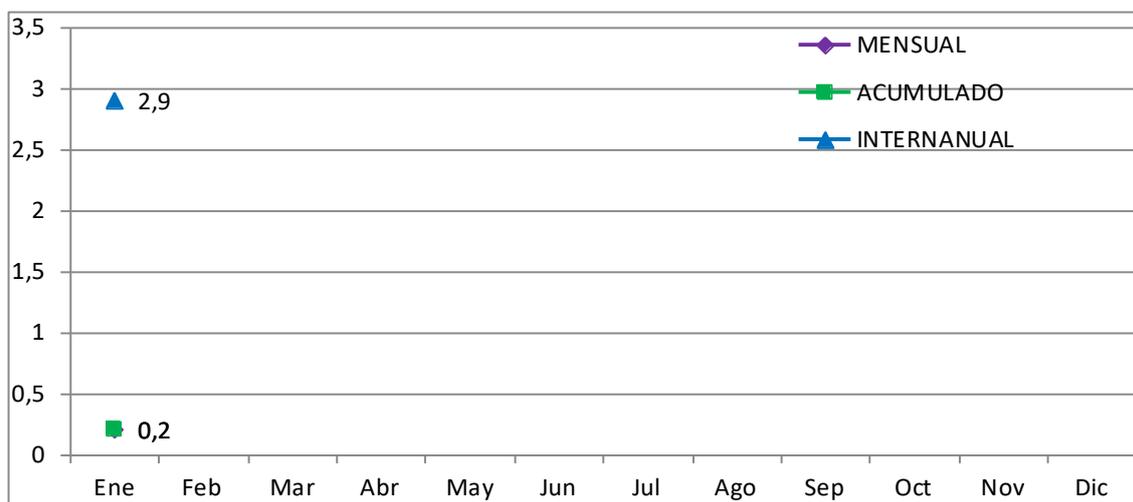
Este tipo de despido está regulado en el Artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, donde se establecen las causas que pueden justificarlo. En términos generales, el despido objetivo puede producirse por:

- ⇒ Ineptitud sobrevenida del trabajador, cuando este deja de ser apto para desempeñar sus funciones.
- ⇒ Falta de adaptación en el puesto de trabajo, tras un periodo de formación adecuado.
- ⇒ Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP), cuando la empresa atraviesa dificultades que justifican la reducción de su plantilla.
- ⇒ Insuficiencia de dotación presupuestaria en entidades sin ánimo de lucro, cuando dependen de financiación pública para mantener los puestos de trabajo.

Desde un punto de vista normativo, el despido objetivo exige el cumplimiento de ciertos requisitos legales, como la entrega de una carta de despido por escrito explicando las razones, un preaviso de 15 días y el derecho del trabajador a una indemnización de 20 días por año trabajado, con un límite de 12 mensualidades. En caso de que el trabajador considere que el despido no cumple con los requisitos legales o que la causa no está justificada, puede impugnarlo ante la jurisdicción social. Si un juez lo declara improcedente, la empresa deberá optar entre readmitir al trabajador o abonarle una indemnización mayor.

INDICE DE PRECIOS AL CONSUMO 2024

IPC	MENSUAL	ACUMULADO	INTERANUAL
ENERO	0,20	0,20	2,90
FEBRERO			
MARZO			
ABRIL			
MAYO			
JUNIO			
JULIO			
AGOSTO			
SEPTIEMBRE			
OCTUBRE			
NOVIEMBRE			
DICIEMBRE			



SINDICATO OBRERO INDEPENDIENTE

!! 31 AÑOS INFORMANDO !!

SINDICATO OBRERO INDEPENDIENTE

SOI-FSC



SINDICATO
OBRERO
INDEPENDIENTE

¡¡ COMPARTE CON NOSOTR@S DESDE SOI-FSC LA DEFENSA DE TUS DERECHOS!!

- INDEPENDIENTES DE PARTIDOS POLÍTICOS
- CHARLAS Y COLOQUIOS MENSUALES SOBRE:
 - LEGISLACIÓN LABORAL
 - SEGURIDAD SOCIAL
 - JURISPRUDENCIA SOCIAL
 - ACTUALIDAD ECONÓMICA Y SOCIAL
 - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
- CONSULTAS Y ASISTENCIA JURÍDICO-LABORAL
- SALAS DE REUNIONES SINDICALES
- REVISTA MENSUAL: "INDEPENDENCIA SINDICAL"

POSIBILIDAD DE:

- SOLICITAR VIVIENDAS EN RÉGIMEN DE ALQUILER
- ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS
- CULTURA, VIAJES Y EXCURSIONES
- BIBLIOTECA, SERVICIOS SOCIALES Y GUARDERÍAS
- COLEGIOS DE PRIMARIA, ESO Y FP
- ASESORÍA JURÍDICA NO LABORAL

¡¡ 90 € DE CUOTA ANUAL !!

HABLA CON TUS REPRESENTANTES SINDICALES DE SOI O CONTACTA EN:

Teléfono y Fax: 947 27 57 41 - E-mail: info@soi-fsc.es

C/ Federico Olmeda, 7 (09006 Burgos) - Web: www.soi-fsc.es